

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Pengumpulan Data

4.1.1 Tingkat Partisipasi Responden

Seperti apa yang sudah dijelaskan pada Bab sebelumnya, responden pada penelitian ini adalah para anggota satuan pengawas internal di perguruan tinggi negeri di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dan teknik *convenience sampling*. Peneliti mendistribusikan kuesioner lewat fasilitas kuesioner elektronik di forum-forum *online* anggota satuan pengawas internal perguruan tinggi negeri, yang mana terdapat lebih dari ± 50 anggota satuan pengawas internal di setiap forumnya. Walaupun demikian, peneliti hanya menggunakan 80 data responden dalam penelitian ini. Salah satu alasan atas mengapa peneliti hanya menggunakan 80 data responden pada penelitian ini adalah karena program SmartPLS yang bekerja dengan baik dalam mengolah data yang berjumlah kecil (Wong, 2013). Selain itu, Wong (2013) juga menjelaskan bahwasannya jika suatu penelitian memiliki 7 hipotesis yang akan diteliti, maka jumlah sampel minimum pada penelitian tersebut harus berjumlah 80 data responden.

Sudah dijelaskan pada Bab sebelumnya, bahwa per 2016 jumlah PTN di Indonesia adalah sebesar 372 PTN, dengan 11 PTN yang ber status PTN-BH. Yang mana penelitian ini hanya mendapatkan 45 PTN saja yang berpartisipasi pada

penelitian. Dengan kata lain 80 data responden tersebut berasal dari 45 PTNIndonesia.

4.1.2 Karakteristik Demografi Responden

Demografi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada bagian pertama kuesioner penelitian. Yang mana gambaran umum dari demografi responden ini akan dijelaskan dan disajikan dalam bentuk tabel demografi. Demografi responden yang akan dijelaskan terdiri dari Umur Responden, Jenis Kelamin Responden, Masa Kerja Sebagai Auditor Internal Responden, dan Jumlah Anggota SPI.

Data demografi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 4.1. Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari total 80 responden yang terlibat dalam penelitian ini, total jumlah responden yang berumur dibawah 40 tahun ada sebanyak 33 responden atau 41,25% dari keseluruhan responden. Sedangkan jumlah responden yang berumur dari 41-50 tahun sebesar 37 responden atau 46,25% dan responden yang berumur diatas 50 adalah sebanyak 10 responden atau 12,5%. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini pada umumnya anggota SPI yang berumur dari 41 hingga 50 tahun.

Tabel 4.1

Data Demografi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	≤40 Tahun	33	41,25%
2	41-50 Tahun	37	46,25%
3	>50 Tahun	10	12,5%
Jumlah		80	100%

Selanjutnya, pada Tabel 4.2 disajikan data demografi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan. Pada tabel tersebut, responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 47 responden atau 58,72% dari keseluruhan responden. Sedangkan responden wanita pada penelitian ini sebesar 33 responden dari 80 responden atau sebesar 41,25%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini pada umumnya adalah pihak-pihak yang berjenis kelamin pria.

Tabel 4.2
Data Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	47	58,75%
2	Wanita	33	41,25%
Jumlah		80	100%

Pada penelitian ini, responden dapat dibagi menjadi 3 kelompok karakteristik berdasarkan masa kerjanya sebagai auditor internal. Data demografi responden berdasarkan masa kerja sebagai auditor internal dapat dilihat pada Tabel 4.3. Pada tabel tersebut, responden yang memiliki masa kerja dari 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 56 responden atau 70% dari keseluruhan responden. Selain itu, responden yang memiliki masa kerja dari 6 hingga 10 tahun berjumlah 23 responden atau 28,75% dan hanya 1 responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian pada umumnya memiliki masa kerja sebagai auditor internal dari 6 sampai dengan 10 tahun.

Tabel 4.3**Data Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja Sebagai Auditor Internal**

No	Lama Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 5 Tahun	56	70%
2	6 - 10 Tahun	23	28,75%
3	>10 Tahun	1	1,25%
Jumlah		80	100%

Selain itu, pada penelitian ini juga dapat dibagikan 3 kelompok karakteristik berdasarkan jumlah anggota SPI. Pada tabel 4.4 disajikan pembagian kelompok-kelompok tersebut. Terdapat 70 perguruan tinggi negeri yang memiliki anggota SPI sebesar 1 hingga 10 anggota, atau sebesar 87,5% dari keseluruhan responden. Selain itu, terdapat juga 8 perguruan tinggi negeri yang memiliki jumlah anggota SPI yang 11 sampai dengan 20 anggota, atau sebesar 10%, dan terdapat 2 atau sebesar 2,5% perguruan tinggi yang memiliki jumlah anggota lebih dari 20 anggota dari keseluruhan responden. Oleh karena itu, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pada penelitian ini perguruan tinggi negeri di Indonesia pada umumnya hanya memiliki 1 hingga 10 jumlah anggota SPI.

Tabel 4.4**Data Demografi Responden Berdasarkan Jumlah Anggota SPI**

No	Jumlah Anggota SPI	Jumlah	Persentase
1	1 - 10 Anggota	70	87,5%

2	11 - 20 Anggota	8	10%
3	>20 Anggota	2	2,5%
Jumlah		80	100%

4.1.3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Pada Bab sebelumnya dijelaskan bahwa penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory* atau penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian. Sebelum melakukan pengujian *outer* maupun *inner model* penelitian, pada bagian ini akan digambarkan mengenai data-data responden yang akan diteliti lebih lanjut. Untuk menggambarkan atau menjelaskan data-data responden tersebut, peneliti akan melakukan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah sebuah analisa mengenai rata rata, median, dan standar deviasi sebuah data penelitian, yang mana hal analisa ini dilakukan dalam rangka menyediakan informasi deksriptif mengenai data-data penelitian tersebut (Sekaran dan Bougie, 2016, hal. 391).

4.1.3.1 Statistik Deskriptif Status Organisasi SPI

Dalam penelitian ini, variabel Status Organisasi SPI memiliki satu indikator variabel, yaitu “SO1”. Yang mana hasil dari analisis deskriptif variabel ini ditunjukkan pada Tabel 4.5. Pada tabel tersebut, dari 80 data responden variabel status organisasi memiliki nilai minimum 3, dan nilai maksimum 5. Nilai minimum dan maksimum ini mencerminkan bahwa nilai terendah yang dipilih para responden adalah 3, dan nilai tertinggi adalah 5, yang mana ini berarti bahwa responden setuju dengan pertanyaan pada indikator SO1.

Selanjutnya, pada Tabel 4.5 terdapat nilai *mean* atau rata-rata indikator yang sebesar 4,463 dan *median* atau nilai tengah indikator yang sebesar 4. Selain itu, juga terdapat nilai standar deviasi yang dapat dijadikan sebagai patokan apakah terdapat penyimpangan data atau tidak pada data. Pada Tabel 4.5 standar deviasi memiliki nilai sebesar 0,523 yang mana ini berarti pada data variabel status organisasi SPI tidak terdapat penyimpangan data karena nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai *mean*.

Tabel 4.5
Deskriptif Variabel Status Organisasi SPI

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
SO1	80	4.463	4.000	3.000	5.000	0.523

4.1.3.2 Statistik Deskriptif Keterlibatan Penanggungjawab SPI

Sama seperti variabel status organisasi, variabel Keterlibatan Penanggungjawab SPI juga hanya memiliki satu indikator variabel, yaitu “KP1”. Hasil dari analisis deskriptif pada variabel ini disajikan pada Tabel 4.6. Pada tabel tersebut, nilai terendah dari indikator variabel ini adalah 3, dan sedangkan nilai tertinggi adalah 5. Selanjutnya pada indikator ini memiliki nilai *mean* sebesar 4,5 dan nilai *median* sebesar 5. Yang mana hal ini menjelaskan bahwa responden pada umumnya setuju dengan pernyataan indikator. Pada tabel ini juga disajikan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari dari nilai rata-rata atau *mean*, yaitu sebesar 0,548. Berdasarkan lebih kecilnya nilai standar deviasi dari nilai rata-rata, dapat

ditarik sebuah kesimpulan bahwa tidak terdapat penyimpangan pada data indikator variabel keterlibatan penanggungjawab SPI.

Tabel 4.6
Deskriptif Variabel Keterlibatan Penanggungjawab SPI

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
KP1	80	4.500	5.000	3.000	5.000	0.548

4.1.3.3 Statistik Deskriptif Tingkat Penjaminan Kualitas SPI

Berbeda dengan kedua variabel sebelumnya, variabel Tingkat Penjaminan Kualitas SPI memiliki 3 indikator. Indikator-indikator yang dimaksud adalah, “TKP1”, “TKP2”, dan “TKP3”. Berdasarkan Tabel 4.7 variabel tingkat penjaminan kualitas SPI, nilai tertinggi atas jawaban responden adalah 5, dan jawaban terendah adalah 1. Sedangkan nilai rata-rata atau *mean* pada indikator TKP1 sebesar 4,28; TKP2 bernilai 4,037; dan TKP3 memiliki nilai mean sebesar 4,150. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memiliki jawaban setuju terhadap pernyataan yang diajukan peneliti.

Selanjutnya pada analisis deskriptif variabel tingkat penjaminan kualitas SPI, ketiga indikator variabel ini memiliki nilai *median* 4. Dilihat dari nilai standar deviasi dari ketiga indikator ini, yaitu 0,745 untuk indikator TKP1, 0,928 untuk indikator TKP2, dan 0,937 untuk indikator TKP3 dapat dilihat bahwa ketiga indikator tersebut

tidak memiliki penyimpangan data, yang mana hal ini berdasarkan nilai standar deviasi ketiga indikator yang lebih kecil dari nilai *mean*.

Tabel 4.7
Deskriptif Variabel Tingkat Penjaminan Kualitas SPI

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
TKP1	80	4.287	4.000	1.000	5.000	0.745
TKP2	80	4.037	4.000	1.000	5.000	0.928
TKP3	80	4.150	4.000	1.000	5.000	0.937

4.1.3.4 Statistik Deskriptif Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI

Selanjutnya, terdapat 2 indikator yang mengukur variabel Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI. Indikator-indikator yang dimaksud adalah “KPTL1” dan “KPTL2”. Dimana pada Tabel 4.8, kedua indikator tersebut memiliki nilai respon sebesar 1 untuk respon terendah, dan 5 untuk respon tertinggi. Selain itu, KPTL1 dan KPTL2 memiliki nilai tengah atau *median* sebesar 4.

Pada Tabel 4.9 juga disajikan nilai *mean* kedua indikator tersebut, yang mana indikator KPTL1 memiliki nilai *mean* sebesar 4.3 dan KPTL2 memiliki nilai *mean* sebesar 4.425. Yang mana kedua nilai *mean* indikator KPTL1 dan KPTL2 lebih besar dari nilai standar deviasi yang sebesar 0,696 untuk indikator KPTL1 dan 0,667 untuk indikator KPTL2. Dengan demikian, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kedua variabel ini tidak memiliki penyimpangan data karena nilai standar deviasi yang lebih

kecil dari nilai *mean*. Nilai *mean* yang dimaksud adalah nilai yang sebesar 4,3 untuk indikator KPTL1 dan 4,425 untuk indikator KPTL2, berdasarkan kedua nilai *mean* ini, dapat juga ditarik sebuah kesimpulan bahwa pada umumnya responden menjawab setuju pada kuesioner yang didistribusikan.

Tabel 4.8
Deskriptif Variabel Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
KPTL1	80	4.300	4.000	1.000	5.000	0.696
KPTL2	80	4.425	4.000	1.000	5.000	0.667

4.1.3.5 Statistik Deskriptif Kompetensi Auditor

Berbeda dengan variabel-variabel sebelumnya, variabel Kompetensi Auditor memiliki jumlah indikator yang lebih tinggi. Variabel kompetensi auditor memiliki 6 indikator yaitu K1, K2, K3, K4, K5, dan K6. Pada keenam indikator variabel tersebut, hanya K4 dan K5 yang memiliki nilai *median* sebesar 5, yang mana K1, K2, K3, dan K6 memiliki nilai *median* sebesar 4.

Pada Tabel 4.9 juga menunjukkan bahwa K1 memiliki nilai *mean* sebesar 4,062; selain itu K2 memiliki nilai *mean* sebesar 4,487; K3, K4, K5, dan K6 memiliki nilai *mean* sebesar 4,487; 4,412; 4,513; dan 4,188. Berdasarkan nilai *mean* tersebut, dapat dinyatakan bahwa pada umumnya para responden setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Jika dibandingkan dengan nilai standar deviasi per indikator, indikator-indikator pada variabel ini tidak memiliki penyimpangan data.

Nilai-nilai standar deviasi yang dimaksud adalah 1,004 untuk K1, 0,728 untuk K2, 0,500 untuk K3, 0,719 untuk K4, 0,652 untuk K5, dan 0,691 untuk K6.

Tabel 4.9
Deskriptif Variabel Kompetensi Auditor

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
K1	80	4.062	4.000	1.000	5.000	1.004
K2	80	4.287	4.000	2.000	5.000	0.728
K3	80	4.487	4.000	4.000	5.000	0.500
K4	80	4.412	5.000	2.000	5.000	0.719
K5	80	4.513	5.000	3.000	5.000	0.652
K6	80	4.188	4.000	1.000	5.000	0.691

4.1.3.6 Statistik Deskriptif Independensi Auditor

Selanjutnya pada Tabel 4.10 dijelaskan mengenai analisis deskriptif variabel Independensi Auditor. Pada variabel independensi auditor, terdapat 6 indikator yang digunakan dalam mengukur variabel ini. Indikator yang dimaksud adalah indikator I1, I2, I3, I4, I5, dan I6. Dari Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa respon terendah dari indikator-indikator tersebut adalah 1, yang mana indikator I1, I2, I4, dan I6 yang memiliki nilai minimum 1 tersebut. Sedangkan indikator I3 dan I5 memiliki nilai terendah sebesar 2 dan 3. Walaupun demikian, setiap indikator variabel memiliki nilai respon tertinggi 5.

Selanjutnya setiap indikator juga memiliki nilai *median* yang sama, yaitu 4. Pada nilai *mean* seluruh indikator memiliki nilai yang berbeda, Indikator I1 memiliki nilai *mean* sebesar 3,987; I2 memiliki 4,150; I3 memiliki 4,287; I4 memiliki 4,263; I5 memiliki 4,463; dan I6 memiliki 4,175, yang mana ini berarti bahwa hampir seluruh responden menjawab setuju atas kuesioner yang dibagikan. Berhubungan dengan nilai *mean*, indikator-indikator pada variabel independensi auditor tidak memiliki data yang menyimpang. Hal ini dibuktikan dengan nilai standar deviasi dari setiap indikator yang lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai *mean*.

Tabel 4.10
Deskriptif Variabel Independensi Auditor

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
I1	80	3.987	4.000	1.000	5.000	0.901
I2	80	4.150	4.000	1.000	5.000	0.776
I3	80	4.287	4.000	2.000	5.000	0.693
I4	80	4.263	4.000	1.000	5.000	0.818
I5	80	4.463	4.000	3.000	5.000	0.546
I6	80	4.175	4.000	1.000	5.000	0.863

4.1.3.7 Statistik Deskriptif Motivasi Auditor

Berbeda dengan variabel-variabel sebelumnya, variabel Motivasi Auditor indikator memiliki indikator sebanyak 8 indikator dalam mengukur variabel tersebut. Indikator-indikator tersebut adalah M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, dan M8. Dari Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa respon tertinggi dari setiap indikator adalah 5. Sedangkan untuk respon terendah, indikator M2, M3, M4, M7, dan M8 memiliki nilai 1, selain itu indikator M1, M5, dan M6 memiliki nilai terendah 3, 2, dan 3.

Pada Tabel 4.11 juga dijelaskan bahwa setiap indikator pada variabel motivasi auditor memiliki nilai tengah atau *median* sebesar 4, dan memiliki nilai *mean* sebesar 4,350 untuk M1, 3,875 untuk M2, 4,100 untuk M3, 3,987 untuk M4, 4,088 untuk M4, 4,287 untuk M5, 4,287 untuk M6, 3,862 untuk M7, dan terakhir 4,088 untuk M8. Dengan hasil nilai-nilai *mean* tersebut, dapat dibuktikan bahwasannya para responden pada umumnya memilih setuju atas pernyataan-pernyataan yang ada dikuesioner. Selain itu, dengan nilai *mean* yang lebih besar dari standar deviasi, peneliti juga dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa indikator-indikator variabel motivasi auditor tidak memiliki penyimpangan data. Dengan nilai standar deviasi paling rendah adalah 0,552 dan yang paling tinggi adalah 0,848.

Tabel 4.11
Deskriptif Variabel Motivasi Auditor

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
M1	80	4.350	4.000	3.000	5.000	0.654
M2	80	3.975	4.000	1.000	5.000	0.670
M3	80	4.100	4.000	1.000	5.000	0.846
M4	80	3.987	4.000	1.000	5.000	0.844
M5	80	4.088	4.000	2.000	5.000	0.693
M6	80	4.287	4.000	3.000	5.000	0.552
M7	80	3.862	4.000	1.000	5.000	0.848
M8	80	4.088	4.000	1.000	5.000	0.809

4.1.3.8 Statistik Deskriptif Kualitas Audit Internal

Terakhir, pada variabel Kualitas Audit Internal terdapat 6 indikator yang mengukur variabel tersebut. Indikator yang dimaksud adalah KAI1, KAI2, KAI3,

KAI4, KAI5, dan KAI6. Pada Tabel 4.12 disajikan hasil analisis deskriptif indikator-indikator tersebut. Pada Tabel 4.13 dijelaskan bahwa setiap indikator memiliki nilai respon tertinggi sebesar 5. Selain itu, juga terdapat nilai respon terendah untuk setiap indikator, yang mana nilai respon yang dimaksud adalah 3 untuk indikator KAI1, KAI2, KAI4, KAI5, dan KAI6, dan 1 untuk indikator KAI3.

Pada Tabel 4.12 juga dijelaskan bahwa setiap indikator variabel kualitas audit internal memiliki nilai tengah sebesar 4, dan nilai *mean* sebesar 4,025 untuk KAI1, 4,287 untuk KAI2, 3,438 untuk KAI3, 4,162 untuk KAI4, 4,300 untuk KAI5, dan 4,362 untuk KAI6. Selain itu juga terdapat nilai standar deviasi yang tertinggi sebesar 1,349 dan yang terendah sebesar 0,574. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa pada umumnya responden setuju atas pernyataan indikator variabel, dan indikator-indikator variabel tidak memiliki penyimpangan data yang dibuktikan dengan nilai *mean* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi.

Tabel 4.12
Deskriptif Variabel Kualitas Audit Internal

Indikator Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviasi
KAI1	80	4.025	4.000	3.000	5.000	0.689
KAI2	80	4.287	4.000	3.000	5.000	0.574
KAI3	80	3.438	4.000	1.000	5.000	1.349
KAI4	80	4.162	4.000	3.000	5.000	0.535
KAI5	80	4.300	4.000	3.000	5.000	0.557
KAI6	80	4.362	4.000	3.000	5.000	0.597

4.2. Evaluasi Model

Pada Bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa terdapat dua tahap dalam mengevaluasi suatu model penelitian. Tahap-tahap yang dimaksud adalah evaluasi pengukuran atau *outer model* dan evaluasi struktural atau *inner model*. Pada evaluasi *outer model* akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data responden penelitian, dan pada evaluasi *inner model* akan dilakukan pengujian hipotesis.

4.2.1 Evaluasi Outer Model

Seperti apa yang sudah dijelaskan sebelumnya, pada evaluasi *outer model* akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data responden, yang mana pada program SmartPLS terdapat 3 pengujian yang harus dilakukan dalam rangka pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian yang dimaksud adalah pengujian Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas.

4.2.1.1 Uji Validitas

1. Uji Validitas Konvergen Pertama

Hair, Sarstedt, Pieper dan Ringle (2012) menjelaskan bahwa dalam melakukan pengujian validitas konvergen, peneliti dapat menggunakan nilai AVE sebesar $\geq 0,5$ sebagai standar pengujian. Walaupun demikian, Pada Tabel 4.13 dapat dilihat hanya variabel Status Organisasi SPI, Keterlibatan Penanggungjawab SPI, dan Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI yang hanya lulus uji. Kelulusan uji dari ketiga variabel tersebut dibuktikan dengan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 pada setiap variabel.

Tabel 4.13

Overview Uji Validitas Konvergen Pertama

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Status Organisasi SPI	1.000	1.000	1.000
Keterlibatan Penanggungjawab SPI	1.000	1.000	1.000
Tingkat Penjaminan Kualitas SPI	0.463	0.221	0.242
Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI	0.672	0.824	0.707
Kompetensi Auditor	0.596	0.713	0.302
Independensi Auditor	0.547	0.671	0.277
Motivasi Auditor	0.647	0.734	0.291
Kualitas Audit Internal	0.572	0.719	0.359

2. Uji Validitas Konvergen Kedua

Setelah melakukan pengolahan data kembali, peneliti mendapatkan hasil uji validitas yang baru. Berdasarkan hasil uji validitas konvergen pada Tabel 4.14, setiap variabel penelitian memiliki nilai sebesar $\geq 0,5$. Dengan variabel Status Organisasi sebesar 1,00; Keterlibatan Penanggungjawab SPI sebesar 1,00; Tingkat Penjaminan Kualitas SPI sebesar 1,00; Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI sebesar 0,671; Kompetensi Auditor sebesar 1,00; Independensi Auditor sebesar 1,00; Motivasi Auditor sebesar 0,530; dan Kualitas Audit Internal sebesar 0,541. Dari nilai-nilai AVE tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel lulus uji validitas konvergen.

Tabel 4.14

Overview Uji Validitas Konvergen Kedua

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Status Organisasi SPI	1.000	1.000	1.000
Keterlibatan Penanggungjawab SPI	1.000	1.000	1.000
Tingkat Penjaminan Kualitas SPI	1.000	1.000	1.000
Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI	0.672	0.793	0.671

Kompetensi Auditor	1.000	1.000	1.000
Independensi Auditor	1.000	1.000	1.000
Motivasi Auditor	0.704	0.815	0.530
Kualitas Audit Internal	0.716	0.824	0.541

3. Uji Validitas Diskriminan

Setelah variabel penelitian lulus uji validitas konvergen, peneliti akan melakukan hasil uji validitas diskriminan. Dalam melakukan pengujian validitas diskriminan, penguji akan menggunakan nilai *loading* dari suatu indikator variabel yang dibandingkan dengan nilai *loading* variabel lainnya. Perbandingan ini juga dapat disebut dengan nilai *cross-loading*, yang mana nilai *loading* dari indikator variabel awal harus lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *loading* variabel lainnya(Wong, 2013). Hasil perbandingan tersebut disajikan pada Tabel 4.15. Pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa syarat uji validitas diskriminan telah terpenuhi dengan nilai *loading* dari indikator awal lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *loading* dari indikator lainnya.

Tabel 4.15
Overview Uji Validitas Diskriminan

	SO	KP	TKP	KPTL	K	I	M	KAI
SO1	1.000	0.414	- 0.061	0.071	0.046	0.126	0.181	0.243
KP1	0.414	1.000	0.061	0.222	- 0.023	0.188	0.139	0.215
TKP2	-0.061	0.061	1.000	0.540	0.041	0.138	0.101	0.103
KPTL1	0.065	0.229	0.524	0.994	0.154	0.095	0.124	0.200
KPTL2	0.082	0.068	0.419	0.594	0.053	0.112	0.045	0.026
K3	0.046	-0.023	0.041	0.151	1.000	0.273	0.326	0.448
I5	0.126	0.188	0.138	0.103	0.273	1.000	0.201	0.459
M4	0.126	0.122	0.176	- 0.029	0.281	0.229	0.823	0.431
M5	0.095	-0.016	0.034	- 0.006	0.382	0.091	0.840	0.303
M6	0.189	0.269	- 0.094	0.172	0.172	0.264	0.584	0.251
M8	0.141	0.042	0.129	0.366	0.049	- 0.063	0.628	0.215
KAI2	0.265	0.258	0.003	0.154	0.339	0.453	0.176	0.740
KAI4	0.223	0.149	0.013	0.095	0.312	0.213	0.291	0.752
KAI5	0.167	0.082	0.002	0.109	0.418	0.201	0.408	0.780
KAI6	0.064	0.134	0.269	0.187	0.246	0.444	0.399	0.664

Keterangan:SO: Status Organisasi SPI, KP: Keterlibatan Penanggungjawab SPI, TKP: Tingkat Penjaminan Kualitas SPI, KPTL: Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI, K: Kompetensi Auditor, I: Independensi Auditor, M: Motivasi Auditor, dan KAI: Kualitas Audit Internal.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Tahap selanjutnya dalam melakukan evaluasi *outer model* penelitian adalah melakukan uji reliabilitas. Dalam melakukan uji reliabilitas data responden Wong (2013) menjelaskan bahwa peneliti dapat menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sebesar $\geq 0,6$ agar data responden dapat dinyatakan lulus uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.16, variabel Status Organisasi SPI memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 1,00 dan *Composite Reliability* sebesar 1,00; Keterlibatan Penanggungjawab SPI memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 1,00 dan *Composite Reliability* sebesar 1,00; Tingkat Penjaminan Kualitas SPI memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 1,00 dan *Composite Reliability* sebesar 1,00. Selain ketiga variabel tersebut variabel Kompetensi Auditor dan Independensi Auditor juga memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sebesar 1,00. Selanjutnya pada Tabel 4.16 juga dijelaskan bahwa variabel Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sebesar 0,672 dan 0,793. Terakhir variabel Motivasi Auditor memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,704 dan *Composite Reliability* 0,815 dan variabel Kualitas Audit Internal memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,716 dan *Composite Reliability* sebesar 0,824

Tabel 4.16

Overview Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
---------------------	------------------	-----------------------	----------------------------------

Status Organisasi SPI	1.000	1.000	1.000
Keterlibatan Penanggungjawab SPI	1.000	1.000	1.000
Tingkat Penjaminan Kualitas SPI	1.000	1.000	1.000
Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI	0.672	0.793	0.671
Kompetensi Auditor	1.000	1.000	1.000
Independensi Auditor	1.000	1.000	1.000
Motivasi Auditor	0.704	0.815	0.530
Kualitas Audit Internal	0.716	0.824	0.541

4.2.2 Evaluasi *Inner Model*

1. Menghitung Nilai R^2

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* menunjukkan nilai 0,422 untuk variabel Kualitas Audit Internal. Wong (2013) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* dapat digunakan dalam mengukur besaran pengaruh dan hubungan antara variabel penelitian. Dengan demikian, nilai *R-Square* dalam penelitian ini menggambarkan besaran pengaruh variabel Status Organisasi SPI, Keterlibatan Penanggungjawab SPI, Tingkat Penjaminan Kualitas SPI, Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI, Kompetensi Auditor, Independensi Auditor, dan Motivasi Auditor terhadap Kualitas Audit Internal yang sebesar 0,422 atau 42,2%.

Tabel 4.17
Overview *R-Square*

Variabel	R Square
Kualitas Audit	0.422

Internal	
----------	--

2. Pengujian Hipotesis

Setelah menghitung nilai *R-Square*, peneliti akan melakukan pengujian hipotesis penelitian. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini telah disajikan pada Tabel 4.18. Berdasarkan Tabel 4.18 dijelaskan bahwa variabel Kompetensi Auditor memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2,250 dan *p-value* 0,012, Independensi Auditor memiliki nilai *t-statistics* senilai 2,701 dan *p-value* 0,003, Motivasi Auditor memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2,701 dan *p-value* sebesar 0,003, yang mana ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit Internal. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistics* yang lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05.

Walaupun demikian, variabel Status Organisasi SPI, Keterlibatan Penanggungjawab SPI, Tingkat Penjaminan Kualitas SPI, dan Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal. Ketidakpengaruhan ini dapat dilihat dari nilai *t-statistics* yang lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* yang lebih besar 0,05.

Tabel 4.18

Overview Evaluasi Inner Model

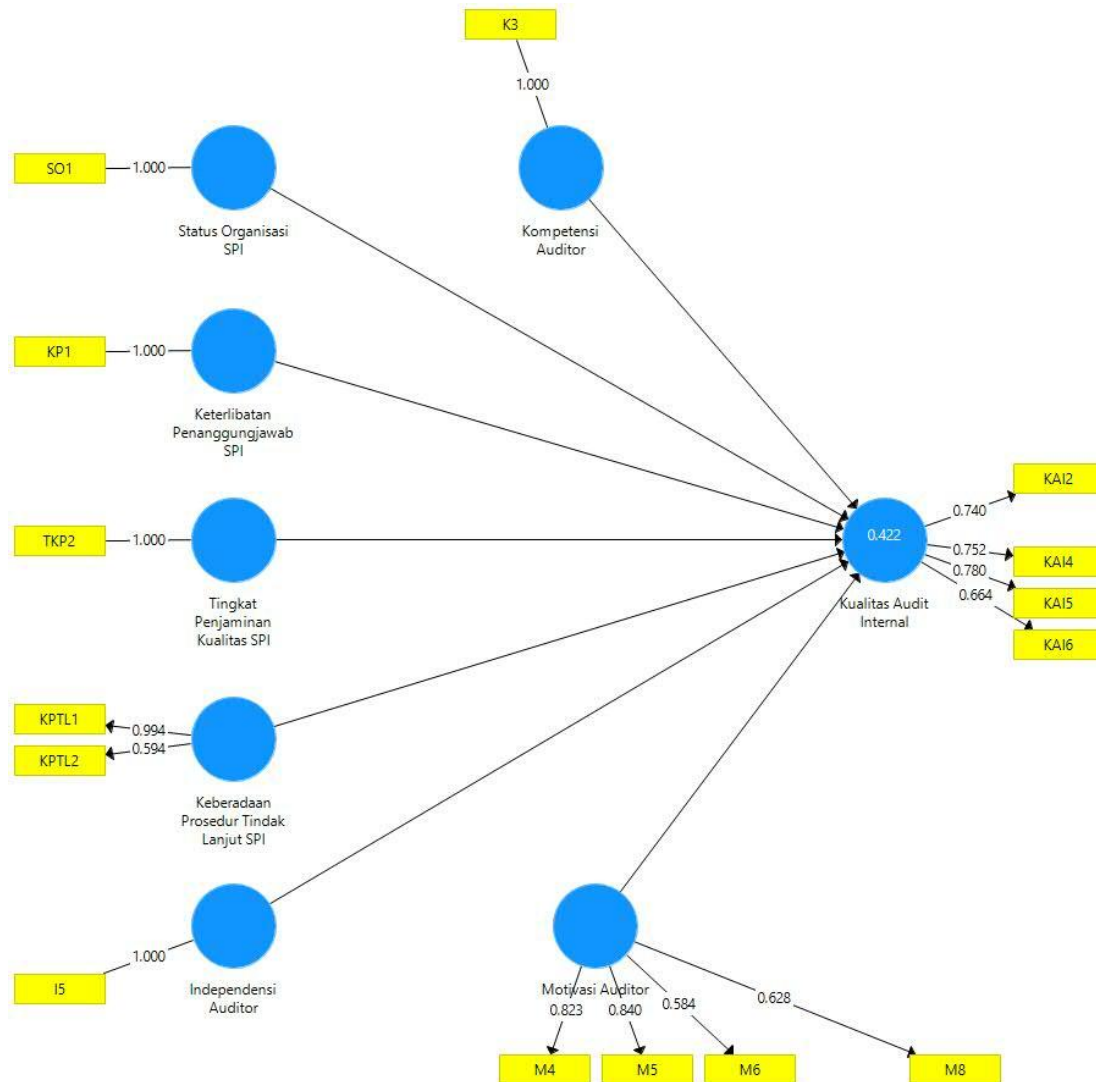
Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan Hipotesis
---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------	----------------------

SO-> KAI	0.114	0.107	0.104	1.097	0.136	Tidak Diterima
KP -> KAI	0.068	0.050	0.106	0.642	0.261	Tidak Diterima
TKP -> KAI	-0.010	-0.003	0.135	0.071	0.472	Tidak Diterima
KPTL -> KAI	0.070	0.071	0.156	0.446	0.328	Tidak Diterima
K -> KAI	0.271	0.259	0.120	2.250	0.012	Diterima
I -> KAI	0.302	0.287	0.112	2.701	0.003	Diterima
M -> KAI	0.248	0.268	0.093	2.668	0.004	Diterima

Keterangan:SO: Status Organisasi SPI, KP: Keterlibatan Penanggungjawab SPI, TKP: Tingkat Penjaminan Kualitas SPI, KPTL: Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI, K: Kompetensi Auditor, I: Independensi Auditor, M: Motivasi Auditor, dan KAI: Kualitas Audit Internal.

4.2.3 Gambar Model Hasil Evaluasi

Gambar 4.1
Model Struktural



4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah uji hipotesis penelitian telah dilakukan, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa variabel Satus Organisasi SPI, Keterlibatan Penanggungjawab

SPI, Tingkat Penjaminan Kualitas SPI, dan Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal, sedangkan Kompetensi Auditor, Independensi Auditor, dan Motivasi Auditor berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit Internal. Maka selanjutnya peneliti akan memperjelas hasil temuan uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan.

4.3.1 Pengaruh Status Organisasi SPI terhadap Kualitas Audit Internal

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Status Organisasi SPI tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal. Hasil pada penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Bedard dan Graham (2011) yang menyatakan terdapatnya hubungan dan pengaruh status organisasi SPI dengan kualitas audit internal. Hasil penelitian ini juga tidak searah penelitian Soh dan Bennie (2011) yang membuktikan bahwa performa suatu satuan pengawas internal akan lebih baik jika bertanggungjawab kepada Komite Audit pada suatu institusi, dibandingkan performa SPI yang bertanggung jawab kepada seorang manajer. Walaupun demikian, hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian Norman, Rose, dan Jacob (2010) yang menjelaskan bahwasannya auditor internal akan merasa terancam jika bekerja langsung di bawah Komite Audit, hal ini didukung oleh penelitian Mihret dan Yismaw (2007) yang membuktikan bahwa efektivitas dari audit internal sangat dipengaruhi oleh pihak manajemen.

Hasil penelitian ini juga tidak searah dengan *agency theory*. Dalam teori agensi dijelaskan bahwasannya jika suatu unit pengawas internal bertanggungjawab secara fungsional kepada Komite Audit di sebuah institusi, maka

fraud management seperti pendeteksian tingkat kecurangan di suatu institusi akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain status organisasi sebuah satuan pengawas internal dapat memitigasi masalah kontrak kerja antara pihak *principle* dengan *agent* di suatu institusi, dan kualitas hasil pengawasan internal akan meningkat (Kabuye, Nkundabanyanga, Opiso, dan Nakabuye (2017).

Oussii dan Taktak (2018) juga menjelaskan bahwasannya ketiadaan pengaruh status organisasi terhadap kualitas audit internal dapat dijelaskan dengan tingginya tingkat Independensi suatu satuan pengawas internal. Hal ini menyebabkan kondisi kepada siapa satuan pengawas internal mempertanggungjawabkan hasil kerjanya tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas audit internal yang dihasilkan suatu satuan pengawas internal tersebut. Norman, Rose, dan Jacob (2010) juga menambahkan atas alasan mengapa tidak adanya pengaruh antara status organisasi suatu satuan pengawas internal dengan kualitas audit internal. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa suatu unit pengawas internal memandang komite audit sebagai ancaman pribadi, selain itu unit pengawas internal juga takut akan reaksi berlebihan oleh komite audit dengan meningkatkan beban kerja komite audit dan melakukan sanksi-sanksi kepada satuan pengawas internal tersebut.

Selain kedua alasan tersebut, Berdasarkan penjelasan-penjelasan terkait PTN-BH, PTN-BLU, dan PTN-Satker pada Bab sebelumnya, alasan lain atas ketidakpengaruhan Status Organisasi SPI terhadap kualitas audit internal sebuah PTN adalah karena tidak terdapatnya unsur Komite Audit secara eksplisit pada PTN di Indonesia yang tergolong dalam kelompok BLU dan Satker. Oleh karena mayoritas responden

dalam penelitian ini adalah PTN berbentuk BLU dan Satker maka responden kurang mengenali fungsi komite audit dan peran pengawasannya di lingkungan internal PTN. Hal ini lah yang selanjutnya menyebabkan variabel status organisasi SPI dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit internal.

4.3.2 Pengaruh Keterlibatan Penanggungjawab SPI terhadap Kualitas Audit Internal

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Penanggungjawab SPI tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal. Hasil pada penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Oussii dan Taktak (2018) yang membuktikan bahwa terdapatnya pengaruh antara tingkat keterlibatan pengaruh penanggungjawab pihak Komite Audit. Penelitian ini juga tidak searah dengan *agency theory* yang telah dijelaskan sebelumnya. Penelitian Oussii dan Taktak (2018) menjelaskan bahwa dengan adanya peningkatan suatu pengawasan terhadap proses dan program kerja sebuah unit pengawas internal oleh Komite Audit pada suatu institusi, maka resiko atas munculnya masalah hubungan kerja antara pihak *principle* dengan *agent* akan termitigasi. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Alzeban dan Sawan (2015) yang membuktikan bahwa tingkat intensitas pengawasan kerja dan program SPI oleh Komite Audit dapat mempengaruhi identifikasi atas kekuatan dan kelemahan program, yang mana hal ini akan berdampak kepada kualitas audit internal yang dihasilkan. Kedua penelitian tersebut juga didukung oleh Arena dan Azzone (2009) yang membuktikan bahwa tingkat intensitas pengawasan dan interaksi antara Komite Audit dengan satuan pengawas internal suatu instansi dapat

meningkatkan efektivitas dan efisiensi program dan proses kerja satuan pengawas internal tersebut, atau dengan kata lain dapat meningkatkan kualitas audit internal yang dihasilkan.

Walaupun demikian, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Khelil, Hussainey, dan Noubbigh (2016) yang menjelaskan bahwa kontribusi dari Komite Audit pada pengawasan program dan proses audit internal tidak berdampak kepada keberanian moral seorang auditor internal yang berujung pada kualitas kerjanya. Alasan atas mengapa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kontribusi Komite Audit dengan kualitas audit internal suatu institusi adalah karena masih terdapatnya peran pihak manajemen pada program ataupun rapat kerja internal SPI, yang menyebabkan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap keberanian moral suatu unit pengawasan internal.

Selain alasan tersebut, seperti apa yang sudah dijelaskan pada pembahasan Bab sebelumnya, bahwasannya hanya 11 dari 372 PTN yang mempunyai unsur Komite Audit dalam mengawasi program dan operasional SPI disebuah PTN. Dengan begitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari keterlibatan penanggungjawab SPI terhadap kualitas audit internal PTN di-Indonesia secara umum karena tidak semua PTN, terutama PTN berbentuk BLU dan Satker memiliki unsur Komite Audit.

4.3.3 Pengaruh Tingkat Penjaminan Kualitas SPI terhadap Kualitas Audit Internal

Setelah uji hipotesis penelitian dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat Penjaminan Kualitas SPI terhadap Kualitas Audit Internal. Hasil penelitian ini tidak searah dengan penelitian Lin, Pizzini, Vargus, dan Bardhan (2011) yang membuktikan bahwasannya tinggi rendahnya tingkat penjaminan kualitas program dan kerja suatu unit pengawasan internal berbanding lurus dengan tingkat kesalahan material yang terungkap pada audit internal yang dilakukan institusi tersebut. Selain penelitian tersebut, penelitian ini juga bertolak belakang pada penelitian Johl, Kaur, Subramaniam, Nava, dan Cooper (2013) dan penjelasannya mengenai hubungan antara *agency theory* dengan pengaruh program penjaminan kualitas suatu unit pengawas internal. Penelitian Johl, Kaur, Subramaniam, Nava, dan Cooper (2013) menjelaskan bahwa suatu program penjaminan kualitas audit internal pada suatu institusi dapat meminimalisir resiko yang muncul dari hubungan kontrak kerja antara pihak *principle* dengan *agent*. Selain itu, penelitian tersebut juga menjelaskan bahwasanya suatu program penjaminan kualitas suatu unit pengawasan internal dapat memitigasi resiko-resiko yang dapat muncul dari sifat *opportunistic* seorang *agent* atau manajer institusi. Sarens, Abdolmohammadi, dan Lenz (2012) juga menjelaskan bahwa program maupun rapat kerja penjaminan kualitas unit pengawasan internal suatu institusi dapat meningkatkan tata kelola institusi tersebut. Yang mana program maupun rapat kerja penjaminan kualitas ini dapat memitigasi masalah masalah yang muncul dari pendelegasian tugas dan wewenang dari pihak *principle* kepada *agent*. Selain penelitian-penelitian tersebut, penelitian ini juga bertolak belakang penelitian Oussi

dan Taktak (2018). Penelitian tersebut membuktikan bahwa tingkat penjaminan kualitas kerja dan program suatu satuan pengawasan internal oleh komite audit berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit internal yang satuan pengawasan internal tersebut hasilkan.

Alasan atas mengapa penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya terletak pada perbedaan objek penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Yang mana pada objek penelitian tersebut merupakan suatu institusi swasta yang memiliki unsur komite audit sebagai penanggungjawab unit pengawasan internalnya. Sedangkan penelitian ini menggunakan institusi pemerintahan sebagai objek penelitian, yang mana seperti apa yang sudah dijelaskan pada pembahasan hasil uji hipotesis sebelumnya, tidak semua perguruan tinggi negeri di Indonesia memiliki unsur komite audit pada institusi nya.

Selain alasan tersebut, Permatasari (2017) juga membuktikan bahwa bahwa suatu unit pengawas internal PTN belum dievaluasi secara maksimal oleh pihak penanggungjawabnya, seperti komite audit. Di sisi lain, penelitian tersebut juga menambahkan bahwa pihak penanggungjawab suatu unit pengawas internal PTN seharusnya tidak hanya melakukan evaluasi dan penjaminan kualitas hanya dengan mengevaluasi Laporan Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah atau LAKIP, melainkan evaluasi dan penjaminan kualitas SPI juga dapat dilakukan dengan sebuah mekanisme evaluasi ketentuan audit, pendekatan prosedur, dan pendekatan program.

4.3.4 Pengaruh Keberadaan Prosedur Tindak Lanjut SPI terhadap Kualitas Audit Internal

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keberadaan prosedur tindak lanjut SPI tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit Internal. Hasil pada penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Oussi dan Taktak (2018) yang menjelaskan bahwasannya keberadaan sebuah prosedur tindak lanjut pada suatu unit pengawasan internal akan berpengaruh terhadap kualitas audit internal yang dihasilkan unit pengawasan tersebut. Mendukung penelitian tersebut, penelitian Coram, Ferguson, dan Moroney (2008) menjelaskan bahwa suatu prosedur tindak lanjut atas hasil audit internal akan meningkatkan kualitas pengawasan dan pemantauan terhadap tingkat pendeteksian kecurangan pada suatu institusi.

Selain itu, penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian Lin, Pizzini, Vargus, dan Bardhan (2011) yang membuktikan bahwasannya suatu prosedur *follow-up* hasil audit internal pada suatu institusi sangat berpengaruh terhadap kualitas audit internal institusi tersebut, penelitian Mihret dan Yismaw (2007) juga bertolak belakang dengan penelitian ini. Penelitian tersebut membuktikan bahwa keberadaan prosedur dan program tindak lanjut atas hasil audit internal akan berdampak pada peningkatan efisiensi dan efektivitas sebuah unit audit internal, yang mana ini akan juga berdampak pada kualitas audit internal yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini juga tidak searah dengan *agency theory*. Dalam teori agensi dijelaskan bahwasannya jika suatu unit pengawasan internal memiliki prosedur tindak lanjut hasil temuan audit internal, maka unit pengawas tersebut dapat meningkatkan tata kelola instansi tersebut dan mengurangi resiko-resiko yang muncul dari kontrak kerja antara pihak *principle* dengan *agent* (Adams, 1994).

Alasan atas mengapa penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya terletak pada bagaimana pihak manajemen atau rektorat sebuah PTN dalam menyikapi hasil temuan SPI. Berhubungan dengan penjelasan mengenai keberadaan komite audit pada PTN di Indonesia sebelumnya, dan juga terkait dengan jumlah responden yang umumnya berasal dari SPI PTN-BLU dan Satker. Malle, Alimudin, dan Nirwana (2019) menjelaskan bahwa terdapat fenomena ketidakpatuhan atau *abuse* terhadap standar yang sudah ditentukan. Fenomena *abuse* terhadap standar yang sudah ditentukan ini adalah ketidakpatuhan pada pedoman-pedoman audit seperti salah satunya pedoman tindak lanjut temuan audit. Selain itu, penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa banyak PTN yang tidak sepenuhnya melaksanakan dan mengevaluasi perbaikan-perbaikan atas temuan audit. Malle, Alimudin, dan Nirwana (2019) juga menambahkan bahwa masih banyak PTN yang menganggap wajar atas ketidakpatuhan maupun ketidakseriusan dalam melaksanakan dan mengevaluasi perbaikan atas temuan audit.

4.3.5 Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit Internal

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit internal. Hasil penelitian ini konsisten dengan Oussi dan Taktak (2018) yang menyatakan bahwa tingkat kompetensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit internal yang dihasilkannya. Selain itu, penelitian Effendy (2010) juga membuktikan bahwa untuk meningkatkan kualitas audit, seorang auditor sangat bergantung pada tingkat kompetensinya, yang mana jika auditor memiliki tingkat kompetensi yang baik, maka auditor tersebut dapat

melaksanakan tugasnya dengan baik pula, dan sebaliknya jika seorang auditor tidak memiliki tingkat kompetensi yang mencukupi, maka auditor tersebut tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain kedua penelitian tersebut, penelitian ini juga didukung oleh Furiady dan Kurnia (2015) yang membuktikan bahwa dengan adanya pengetahuan yang luas mengenai audit, seorang auditor akan menghasilkan audit yang lebih baik.

Penelitian Zahmatkesh dan Rezazadeh (2017) juga membuktikan hal yang sama. Penelitian ini membuktikan bahwa tingkat kompetensi seorang auditor berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkannya. Meningkatnya kompetensi auditor menggambarkan bahwa wawasan luas dan pengalaman kerja sebagai auditor sangat berpengaruh terhadap kualitas audit. Berhubungan dengan hal ini, hasil penelitian ini juga konsisten dengan *expectancy theory* atau teori harapan. Fudge dan Schlacter (1999) menjelaskan bahwa seorang auditor akan meningkatkan kompetensinya dalam rangka mendapatkan *outcome* yang diinginkan. *Outcome* tersebut dapat meningkatkan *effort* seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai auditor internal, yang mana peningkatan *effort* ini akan berdampak pada peningkatan *performance* auditor tersebut, dan peningkatan *performance* auditor tersebut juga akan meningkatkan kualitas audit internal yang dihasilkannya.

4.3.6 Pengaruh Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit Internal

Berdasarkan hasil uji hipotesis, tingkat independensi auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit internal. Hasil uji hipotesis ini searah dengan teori harapan. Robbins dan Judge (2013, hal. 203-204) menjelaskan bahwa seorang auditor akan meningkatkan *effort* nya dalam melaksanakan tanggungjawabnya ketika individu tersebut merasa diberi penghargaan atas *performance* yang telah dilakukan dan didasari aturan-aturan maupun kriteria-kriteria yang berlaku, seperti Kode Etik Auditor dan peraturan lainnya, yang mana peningkatan *effort* yang berujung dengan peningkatan *performance* ini selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kualitas audit yang dihasilkan.

Hasil uji hipotesis penelitian ini juga searah dengan penelitian Suseno (2013) yang membuktikan bahwa independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Pengaruh signifikan ini menggambarkan bahwa sikap independensi auditor harus dipertahankan dalam melakukan tugasnya. Selain itu, penelitian James dan Izien (2014) juga membuktikan bahwa dengan adanya peningkatan independensi seorang auditor, maka akan terjadi juga peningkatan kualitas audit yang dihasilkan auditor tersebut. Walaupun demikian, hasil uji penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Effendy (2010). Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwasanya independensi seorang auditor tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kualitas audit yang dihasilkan. Alasan atas mengapa hasil penelitian Effendy (2010) bertolak belakang adalah karena objek penelitian Effendy (2010) aparat-aparat inspektorat Kota Gorontalo yang masih terpengaruh dengan adanya mutasi antar satuan kerja perangkat daerah.

4.3.7 Pengaruh Motivasi Auditor terhadap Kualitas Audit Internal

Pada pengujian hipotesis, dibuktikan bahwa tingkat motivasi auditor berpengaruh terhadap kualitas audit internal yang dihasilkannya. Seperti pembahasan hasil uji hipotesis sebelumnya, hipotesis pengaruh motivasi auditor terhadap kualitas audit internal juga diterima. Hasil hipotesis ini konsisten dengan teori harapan. Robbins dan Judge (2013, hal. 203-204) menjelaskan bahwa seorang individu dapat meningkatkan motivasi nya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya ketika individu tersebut memiliki sebuah harapan mengenai hasil yang bernilai dari suatu tugas dan tanggungjawabnya, yang mana hal tersebut akan berdampak kepada peningkatan kualitas audit internal yang dihasilkan. Selain itu, penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Effendy (2010), yang membuktikan bahwa tingkat motivasi seorang auditor dalam menjalankan tugasnya akan berdampak kepada kualitas audit yang dihasilkan individu auditor tersebut.

Walaupun demikian, terdapat juga penelitian penelitian yang bertolak belakang dengan hasil pengujian hipotesis penelitian ini. Seperti salah satunya Zahmatkesh dan Rezazadeh (2017) yang membuktikan bahwa tingkat motivasi seorang auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkannya. Alasan atas ketidak pengaruhan ini adalah karena objek studi yang dilakukan pada penelitian Zahmatkesh dan Rezazadeh (2017) adalah auditor-auditor Negara Iran. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa auditor Iran tidak dapat melakukan tugasnya sesuai standar yang berlaku karena akan diberi sanksi seperti hukuman penjara dan denda pidana. Selain itu, Furiady dan Kurnia (2015) juga membuktikan bahwa

tingkat motivasi seorang auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkannya. Alasan atas ketidak pengaruhan ini adalah karena banyaknya objek penelitian yang tidak mengenal dengan peraturan-peraturan, kode etik, dan standar-standar *auditing*.